Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

29 628 Politie

Nr. 541

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 juni 2015

Met deze brief bied ik uw Kamer, overeenkomstig het verzoek van de Vaste Commissie voor Binnenlandse Zaken van 10 juni jongstleden, het promotieonderzoek «A Public Anthropology of Policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands»[1] inclusief een reactie aan, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tussen 2008 en 2013 heeft de onderzoeker een veldstudie verricht en onder meer politiediensten bijgewoond in Amsterdam, Bergen op Zoom en Tilburg. Het rapport beschrijft – mede aan de hand van casuïstiek – de omgang van de politie met migranten. Dit omvat zowel ontmoetingen op straat als interacties binnen de politieorganisatie tussen agenten met verschillende etnische achtergronden. In zijn antropologische studie constateert de onderzoeker risico's van mogelijk discriminatoir optreden door medewerkers van de politie. Er worden enkele aanbevelingen gedaan op het terrein van discretionaire ruimte, diversiteit en trainingen om het risico op discriminatie te beperken.

Algemene reactie

Gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie behoren altijd en overal tot de belangrijkste aspecten van het politiewerk en de professionele identiteit van medewerkers en de politieorganisatie. Discriminatie doet afbreuk aan de kernwaarden van de politie: integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

Het voorkomen van etnisch profileren en discriminatie is van essentieel belang voor de effectiviteit en legitimiteit van de politie. En voor ieders vertrouwen in de politie.

De verkregen inzichten uit het rapport leveren een bijdrage aan de verdere invulling van de maatregelen om discriminatie te voorkomen. Politieop-

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-29628-541
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

treden met een gericht, onderscheidend karakter, is veelal goed te rechtvaardigen op grond van concrete gedragingen, informatie en situationele omstandigheden.
In de brief van de toenmalige Minister van Veiligheid en Justitie van 8 juli 2014[2] zijn voor het voorkomen van discriminatie en etnisch profileren aanvullende maatregelen opgenomen op het gebied van 1) onderwijs en training, 2) de relatie tussen politie en bewoners en 3) klachtbehandeling. Deze aanvullende maatregelen krijgen steeds meer vorm:

Onderwijs en training

Het politieonderwijs is een belangrijk instrument voor de kwaliteit van de politieorganisatie en het politiepersoneel. De Politieacademie heeft de inhoud van praktijkopdrachten (inclusief casussen en handleidingen) waar diversiteit in voorkomt, tegen het licht gehouden.
De Politieacademie bouwt dit nu verder uit, door diversiteit als rode draad door het Politieonderwijs meer zichtbaar te maken. Verder worden de docenten beter opgeleid op het gebied van diversiteit. Daarnaast streeft de Politieacademie naar een meer diverse samenstelling van het docentenkorps.

Ik heb de Politieacademie gevraagd welke aanpassingen nodig zijn bij de training Multicultureel Vakmanschap – onder meer betreffende de uitvoering, de cognitief/psychologische insteek en de focus op de individuele professionaliteit. Ik zal uw Kamer daarover bij de eerstvolgende Voortgangsbrief Discriminatie informeren.

Een aansprekend voorbeeld op het gebied van training is het «Ontwikkelplein Selectiemechanismen» van de eenheid Noord-Holland, waaraan vele basisteams hebben deelgenomen. Hierbij wordt een workshop «Brown eyes – blue eyes» gegeven waarbij dienders in groepen worden gedeeld en zij de impact van onderscheid maken ervaren, dilemma's van proactief politiewerk worden besproken en ervaringen worden gedeeld, naast een online-college over vooroordelen en stereotypen.

Verstevigen relatie politie en bewoners

Het is van groot belang dat de politie verbinding heeft en houdt met de lokale samenleving en alle wijken en buurten daarbinnen. Op het gebied van het versterken van de verbinding met de bevolking worden vele initiatieven ontplooid, zoals wijkinitiatieven, dialoogsessies, debatavonden en een bejegeningsprofiel.

Klachtbehandeling

De gewijzigde klachtenregeling is op 1 december 2014 in werking getreden, waarmee de onafhankelijkheid van de klachtencommissie is geborgd[3]. De klachtbehandeling zal nadrukkelijk onderdeel uitmaken van de evaluatie van de Politiewet 2012.

Met de antropoloog ben ik van mening dat de politieorganisatie te allen tijde aan een kritische en publieke blik onderworpen moet zijn. Het toezicht op de politie is in Nederland dan ook democratisch en gedetailleerd geregeld. Onnodige extra administratieve lasten in de taakuitvoering moeten voorkomen worden. Zowel de politiecapaciteit als de politieprestaties zijn niet gebaat bij meer lasten. Het in het onderzoek aangehaalde stopformulier, waarbij de politiefunctionaris bij staandehoudingen

---

[2] Kamerstuk 29 628, nr. 463
[3] Stcrt., nr. 32511

uitvoerig schriftelijk de reden van de staandehouding motiveert, draagt hieraan niet bij. In het Wetgevingsoverleg Jaarverslag en Slotwet 2014 Veiligheid en Justitie van 18 juni jongstleden heb ik dit onderwerp al met uw Kamer besproken.

Divers personeelsbestand

De werving en het behoud van een divers personeelsbestand maakt onderdeel uit van het HRM beleid. De politie stuurt inmiddels actief op het verhogen van de instroom van medewerkers met kennis van etnische groepen en culturen om zo de diversiteit binnen de politie te verbeteren. Op maandag 15 juni jongstleden is een nieuwe landelijke wervingscampagne gestart, waarin hiervoor speciaal aandacht is.

De nationale politie ontwikkelt een beleidskader diversiteit «De kracht van het verschil». Dit kader geeft handvatten voor de wijze waarop de politie meer verbinding met de samenleving kan maken, discriminatie aanpakt, een cultuur waarin niemand wordt buitengesloten versterkt en meer variatie in het personeelsbestand kan worden bereikt. Het thema kent binnen de politie een portefeuillehouder op het niveau van een eenheidschef. Deze werkwijze komt ook tegemoet aan de door de onderzoeker geconstateerde afstand tussen diversiteitsmanagement en operatiën. Over de uitwerking van het diversiteitsbeleid van de politie verwijs ik u verder naar mijn brief van 17 juni jongstleden[4].

Ten slotte

Het voorkomen van discriminatie door functionarissen van de politie blijft de nadrukkelijke onze aandacht houden. Het korps staat open voor alle suggesties die een bijdrage kunnen leveren aan het politiewerk en de politieorganisatie. De betreffende onderzoeker heeft in mei gesproken op een strategische top met eenheidsleidingen en (staf)directeuren van de politie en 30 juni aanstaande spreekt hij op een intern politieseminar. Met deze onderzoeker, andere wetenschappers, belangenorganisaties, maatschappelijke instellingen en vele contacten in de wijk is voorzien in een goede voeding voor een structurele aanpak van de thema's discriminatie en diversiteit in de komende jaren.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur

[4] Kamerstuk 29 628, nr. 539